Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

955

Vragen van de leden **Yücel** en **Vermeij** (beiden PvdA) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het weigeren van een stageplaats vanwege de seksuele geaardheid* (ingezonden 23 november 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ontvangen 21 december 2015)

Vraag 1
Kent u het bericht «Geen stage voor Bas, want hij heeft een vriend»?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Deelt u de mening dat het onbegrijpelijk en onacceptabel is dat iemand een stage geweigerd wordt vanwege de seksuele geaardheid?

Antwoord 2
Discriminatie is onacceptabel. Discriminatie en uitsluiting zijn verboden en een strafbaar feit. De beoordeling of in deze specifieke casus sprake is van discriminatie is aan het College voor de Rechten van de Mens (College) of de rechter. Ik roep iedereen die gediscrimineerd wordt dan ook op om aangifte bij de politie te doen en een klacht in te dienen bij het College. Discriminatie is niet alleen heel kwetsend, het is ook verboden. Door aangifte te doen en een klacht in te dienen wordt een duidelijke grens getrokken en kan een oordeel over deze zaak worden gegeven.

Vraag 3
Kunt u toelichten hoe u deze vorm van (arbeidsmarkt)discriminatie door ondernemingen bestrijdt?

[1] http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/4190699/2015/11/19/Geen-stage-voor-Bas-25-want-hij-heeft-een-vriend.dhtml

ah-tk-20152016-955
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2015

Antwoord 3
Het bestrijden van discriminatie vraagt niet alleen om een continue aandacht en een gezamenlijke aanpak, maar ook om tijd en een omslag in denken. Het kabinet heeft daarom in mei 2014 het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie[2] gepresenteerd. Dit actieplan bevat 42 acties om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Acties die niet alleen door de rijksoverheid worden genomen, maar ook door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, gemeenten, politie en onderwijsinstellingen. Acties die zowel zien op de repressieve kant als op de preventieve kant. Hierdoor wordt zowel ingezet op het voorkomen van discriminatie door het creëren van meer bewustwording als op de bestrijding hiervan door discriminatie stevig aan te pakken wanneer dit zich voordoet.
Op 1 september 2015 is de Tweede Kamer door middel van de Voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie geïnformeerd over de voortgang van dit actieplan[3]. In deze voortgangsrapportage is toegelicht dat de uitvoering van alle 42 maatregelen van het actieplan in volle gang is. Het enkel toezien op de uitvoering van deze maatregelen is echter niet voldoende. Het tegengaan en voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie vergt namelijk, zoals eerder al benoemd, een continue aandacht én inspanning. Om die reden zijn er in 2015 nog zes aanvullende acties aan het plan toegevoegd, waardoor het actieplan thans 48 acties omvat. Vijf van de 48 acties zijn specifiek gericht op het tegengaan van discriminatie van lesbiennes, homos, biseksuelen en transgenders (LHBT's), waaronder het steunen van het initiatief van Workplace Pride om een benchmark te ontwikkelen die de voortgang van LHBT diversiteitsbeleid in bedrijven meet en het (indirect) financieren van campagnes en projecten met het specifieke doel om arbeidsmarktdiscriminatie van LHBT's tegen te gaan.

Vraag 4
In hoeverre is er vanuit de overheid ondersteuning voor iemand die vanwege de seksuele geaardheid een stageplaats of werk geweigerd wordt?

Antwoord 4
Iedereen die zich gediscrimineerd voelt, kan terecht bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV). Op grond van artikel 2, eerste lid, sub a, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) hebben zij mede tot taak onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten over discriminatie.
Ook kan eenieder die zich gediscrimineerd voelt een klacht indienen bij het College, al dan niet bijgestaan door een ADV. Iedereen kan ook contact opnemen met het College met vragen over discriminatie of mensenrechten.

Vraag 5
Kunt u voorbeelden geven van Nederlandse ondernemingen waar diversiteitsbeleid hoge prioriteit lijkt te hebben?

Antwoord 5
De Stichting van de Arbeid heeft op 2 juli 2015 het diversiteitscharter gepresenteerd. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun organisatie op een positieve wijze actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur te bevorderen. Op 25 november 2015 hebben nog 21 nieuwe werkgevers het diversiteitscharter ondertekend. Daarmee telt het diversiteitscharter binnen vijf maanden al ruim 40 organisaties, zowel publiek als privaat, die actief werk maken van diversiteitsbeleid binnen de eigen organisatie. Een overzicht van de ondertekenaars is terug te vinden op www.diversiteitinbedrijf.nl.

[2] Kamerstuk 29 544, nr. 523
[3] Kamerstuk 29 544, nr. 649

Vraag 6
Wat zijn volgens u de goede praktijkvoorbeelden voor ondernemingen met betrekking tot diversiteitsbeleid die kansrijk lijken?

Antwoord 6
In opdracht van mijn ministerie is het afgelopen jaar onderzoek gedaan naar internationale en nationale «best practices» specifiek op het vlak van het bevorderen van de culturele diversiteit. De resultaten van dit onderzoek bieden een schat aan informatie voor werkgevers over het stimuleren van culturele diversiteit binnen hun organisatie en kan hen, indien zij hierin willen investeren, in ondersteunen. Zo zijn in de resultaten onder meer voorbeelden opgenomen van de wijze waarop vijf organisaties good principles hebben vormgegeven.
De resultaten van het onderzoek zijn samen met de voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie[4] op 1 september jongstleden aan u aangeboden en zullen breed worden verspreid. Zo is het onderzoek onder meer aangeboden aan het diversiteitscharter voor plaatsing op hun website. In 2016 zal in overleg met werkgevers worden bezien welke aanvullende activiteiten in vervolg op dit onderzoek kunnen worden opgepakt.
Daarnaast draagt ook het diversiteitscharter bij aan de kennisdeling over goede praktijkvoorbeelden voor ondernemingen met betrekking tot diversiteitsbeleid. Het diversiteitscharter organiseert hiertoe meerdere malen per jaar kenniskringen en netwerkbijeenkomsten.

Vraag 7
Bent u ervan op de hoogte dat verschillende buitenlandse multinationals een «Chief Diversity Officer» aanstellen om een cultuuromslag op het gebied van diversiteit te bewerkstelligen?[5] Zo ja, wat vindt u van dit fenomeen en ziet u mogelijkheden om de «Chief Diversity Officer» ook in Nederland gemeengoed te laten worden?

Antwoord 7
De functie van «Chief Diversity Officer» die binnen een aantal organisaties in het leven is geroepen is mij bekend. De Chief Diversity Officer bewaakt als een inclusiestrateeg de inpassing van diversiteit binnen een organisatie. Alle initiatieven om diversiteit op de werkvloer te bevorderen hebben mijn waardering.
Dat geldt ook voor dit initiatief.
Een divers personeelsbestand kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan van discriminatie op de werkvloer en is daarmee van grote waarde. Het diversiteitscharter dat door de Stichting van de Arbeid is opgericht en op 2 juli 2015 aan het publiek is gepresenteerd draagt hier op een concrete wijze aan bij. Zoals bij het antwoord bij vraag 5 al benoemd, verbinden organisaties die het diversiteitscharter ondertekenen zich aan de doelstelling om gelijke kansen en diversiteit in hun organisatie actief te bevorderen. Gestreefd wordt naar aansluiting van minimaal 150 organisaties bij het charter in de komende drie jaar, zodat ook binnen Nederland diversiteitsbeleid gemeengoed wordt.

---

[4] Kamerstuk 29 544, nr. 649
[5] http://www.volkskrant.nl/opinie/werkgevers-wees-niet-bang-voor-rare-achternaam~a4182339/